

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TENGGARONG KOTA KABUPATEN KUTAI KERTANEGARA

Hendro Eriyanto¹

¹Fakultas Ekonomi, Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia.

Hendro_eryanto@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of motivation , discipline and leadership on the productivity of employees at Head Office Tenggarong Kertanegara Kutai regency . In addition , this study also to know that the most dominant factor in increasing productivity of employees at Head Office Tenggarong Kertanegara Kutai regency .

Based on the analysis of the hypothesis that the first hypothesis suggested that motivation , discipline and leadership together significantly positive effect on the productivity of employees at Head Office Tenggarong Kertanegara Kutai regency and the second hypothesis suggested that the most dominant motivational factors affect employee productivity at the Head Office of the Kutai regency Kertanegara Tenggarong acceptable because together the variables of motivation , discipline and leadership have influence on the productivity of employees working at Head Office Tenggarong Kertanegara Kutai regency . Influence of these variables Analyses of test F , F count is equal to the value of 25.004 with a significance level of 0.000 (95% confidence level) and the F table at 8.58 , which means for 25.004 F count > F table 8.58 , then the hypothesis acceptable because according to the criteria of F count > F table . So, when seen from the significant value of 0.000 is less than a level of 5 % . It can be concluded that the variables motivation , discipline and leadership variables variables significantly affect employee

productivity on the Tenggarong City District Office Kutai Kertanegara .

The contribution of the variables X1 , X2 and X3 on Y , ie R = 0.791 (79.1 %) and R Square of 0.625 (62.5 %) . It means that there are other factors beyond the study that also affect the productivity of employees at Head Office Tenggarong Kertanegara Kutai regency .

T count results for each variable are as follows : motivation variable of 4.730 with a significance value of 0.000 is smaller than 0.05 and t table is 1.678 , which means t count of 4,730 > 1,678 t table , then the hypothesis is accepted because according to criteria t count > t table so evident that motivation significantly influence employee productivity . Variable discipline of 2.056 with a significance value of 0.046 is smaller than 0.05 and t table of 1,678 , which means t count of 2,056 > 1,678 t table , so that proved that disciplinary significant effect on employee productivity . and leadership variable t value of 1.066 with a significance value of 0.292 is greater than 0.05 . Which means that t < t table , so it is not proven that the leadership of a significant effect on employee productivity .

Keywords : Motivation , Discipline , Leadership and Employee Work Productivity

LATAR BELAKANG MASALAH

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat

penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan

sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Organisasi apapun bentuknya dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Kondisi ini juga berlangsung pada organisasi pemerintahan di Indonesia, baik pemerintahan daerah tingkat satu (provinsi), daerah tingkat dua (kabupaten atau kotamadya), daerah tingkat kecamatan maupun tingkat kelurahan. Dimana dalam tugas sehari-hari instansi dari pemerintahan ini juga membutuhkan peranan sumber daya manusia yang dijelaskan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di lingkungan pemerintahan daerah, yang dalam pembahasan ini dibatasi pada organisasi Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara.

Dalam menjalankan tugasnya seorang PNS dituntut untuk meningkatkan profesionalitas agar siap dalam menghadapi berbagai tuntutan tugas, perkembangan dan perubahan yang menuntut PNS untuk menghasilkan nilai-nilai yang berarti yang memberikan kontribusi bagi organisasi. Seiring dengan perkembangan keberadaan dan penggunaan PNS dalam suatu instansi pemerintahan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sebuah organisasi, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh organisasi maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Sementara itu dunia pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan/iklim bisnis yang cepat diiringi dengan meningkatnya kualitas dan kebutuhan konsumen. Dari satu sisi perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa

perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi lain ternyata keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis pula. Konsumen selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan. Kedua, meningkatnya keberadaan sebuah organisasi mengharuskannya setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara yang lebih efisien, efektif dan produktif.

Untuk menghadapi tantangan utama ini, maka organisasi perlu untuk menuntut produktivitas kerja yang tinggi dari pegawainya, termasuk halnya pada instansi Pemerintahan di Kantor Camat Tenggarong Kota.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada tiga faktor yang diduga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yakni faktor motivasi, faktor disiplin dan faktor kepemimpinan.

Sebagaimana diketahui motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dalam usaha memenuhi kebutuhan, keinginan dan tujuannya, hal ini dipengaruhi juga oleh faktor eksternal. Untuk meningkatkan motivasi pegawainya seorang pimpinan kantor bisa melakukan banyak hal antara lain dengan jalan memberikan fasilitas kerja yang lebih baik, kenaikan gaji, kesempatan promosi dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawainya.

Disiplin adalah Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dapat meningkatkan gairah kerja seorang pegawai sehingga tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini kepala kantor dituntut untuk bersikap tegas dalam menghadapi setiap pegawainya, baik dalam hal penerapan standar kerja yang ditetapkan maupun dalam hal pemanfaatan waktu kerja dengan efektif dan seefisien mungkin.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kualitas seorang pemimpin sangat diperlukan, karena hanya pemimpin berkemampuan unggul saja yang mampu menggerakkan pegawainya sehingga bisa bekerja lebih efektif dan efisien.

Ketiga variabel motivasi, disiplin dan kepemimpinan saling berkaitan, karena dengan kepemimpinan yang baik seorang pegawai akan lebih disiplin dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya dengan tingkat disiplin dan motivasi kerja yang rendah maka tingkat produktivitas kerja pegawai akan menurun.

Dari hasil pengamatan penulis dilapangan diketahui bahwa faktor disiplin masih terabaikan misalnya jam kedatangan pegawai ke kantor masih banyak pegawai yang datang terlambat, serta pemanfaatan waktu kerja masih kurang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara”**.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian seperti yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara ?
2. Faktor apakah antara motivasi, disiplin dan kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara ?

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian :

- I. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara.

- II. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara.

Kegunaan Penelitian :

Dari uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- I. Bagi Kepala Kantor Camat Tenggarong Kota sebagai bahan informasi dalam menentukan kebijakan guna peningkatan produktivitas pegawainya.
- II. Bagi dunia akademik, dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dalam konsep sumber daya manusia maupun sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai.

DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 2) yaitu : “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 10) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman yang disadur oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 8) yaitu : “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia diperlukan

oleh perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Pengertian Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan, Dan Produktivitas

Motivasi (Motivation) Menurut H. Hadari Nawawi (2003 : 351) adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Disiplin (disicipline) Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009 : 290) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

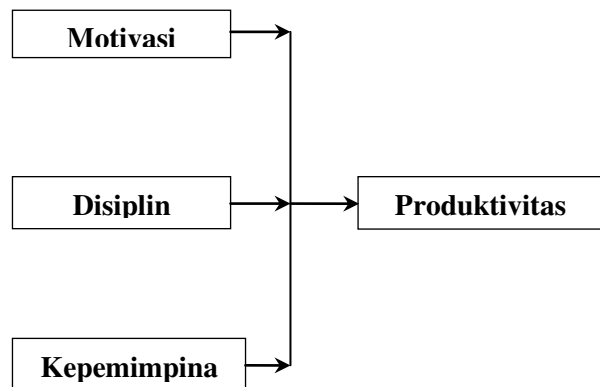
Kepemimpinan (Leadership) menurut Nawawi (2003:20) merupakan Aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi.

Produktivitas (Employee Work Productivity) menurut Soeprihatno (2001 :) adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka sebuah model untuk penelitian ini yang nampak pada gambar 3. Model tersebut terdiri dari tiga variabel independen diantaranya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan serta satu variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan.

Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.



D.Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1.Motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara.
- 2.Faktor motivasi paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara.

DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional dibutuhkan guna memberi pemahaman yang lebih jelas tentang arti dan batasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi tersebut adalah sebagai berikut :

Produktifitas pegawai (Y) adalah pernyataan pimpinan tentang hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan indikator :

- Kuantitas kerja dari pegawai.
- Efektivitas kerja dari pegawai.
- Kualitas layanan dari pegawai.
- Efisiensi waktu dalam bekerja dari pegawai.
- Semangat kerja dari pegawai.

Motivasi sebagai (X1), pernyataan pegawai yang diukur berdasarkan indikator :

Kebutuhan fisiologis, pernyataan pegawai tentang kepuasan terhadap gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan pokok bersama keluarga.

Kebutuhan keamanan adalah pernyataan pegawai tentang jaminan kesinambungan pekerjaan mereka.

Kebutuhan sosial adalah tentang hubungan pegawai dengan atasan, dengan sesama pegawai dan dengan mitra kerja.

Kebutuhan penghargaan adalah tentang penghargaan yang diterima oleh pegawai dari perusahaan/instansi.

Kebutuhan aktualisasi diri, tentang keinginan pegawai untuk mengembangkan diri dimana hasil tersebut diakui oleh perusahaan/instansi.

Disiplin (X2) pernyataan pegawai yang diukur berdasarkan indikator:

Para pegawai datang ke tempat kerja dengan tertib, tepat waktu dan teratur.

Berpakaian rapi dan sopan ditempat kerja.

Menggunakan dan menjaga perlengkapan kerja dengan hati-hati.

Mengikuti tata kerja yang telah ditentukan.

Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kepemimpinan variabel bebas (X3), pernyataan pegawai yang diukur berdasarkan indikator :

Pendidikan umum yang luas.

Kemampuan analisis.

Ketrampilan berkomunikasi.

Keberanian mengambil keputusan.

Kemampuan mendengar saran-saran.

Jangkauan Penelitian.

Sasaran penelitian dalam penulisan skripsi ini dilakukan pada Kantor Camat Tenggarong Kota dimana penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pengaruh variabel motivasi, variabel disiplin dan variabel kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

ALAT ANALISIS DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Guna menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan pada bab II, maka digunakan alat analisis dengan persamaan regresi linier berganda (R).

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1, \dots, X_n) terhadap variabel terikat atau tidak bebas (Y), persamaan variabel yang diperoleh

dari proses perhitungan regresi, harus diuji secara statistik nilai koefisien regresinya.

Apabila semua regresi signifikan, persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel tidak bebas, jika nilai-nilai variabel bebas ditentukan. Berikut ini persamaan regresi berganda menurut Gujarati (2005), adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : produktivitas kerja

a : konstanta.

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

X_1 : motivasi

X_2 : disiplin

X_3 : kepemimpinan

e : error (variabel bebas lain diluar model regresi)

Pengujian Hipotesis

Uji F (uji serentak)

Pengujian secara serentak adalah untuk mengetahui apakah hasil analisis ditolak atau diterima atau mengetahui secara serentak koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas.

Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*motivasi, disiplin, dan kepemimpinan*) terhadap variabel tidak bebas (produktivitas pegawai).

HASIL PENELITIAN

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

Nilai R menunjukkan angka sebesar 0,791.

Artinya bahwa motivasi, disiplin dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara.

Bila dilihat dari nilai R Square sebesar 0,625. Artinya bahwa produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara dipengaruhi juga oleh variabel-variabel lain sebesar 37,5% yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Variabel motivasi (X1). Nilai koefisien regresi variabel ini adalah sebesar 0,625, t hitung sebesar 4,730 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota. Dan variabel motivasi ini merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang paling besar yaitu 4,730. Ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan hal yang sensitive, sehingga pendapatan yang layak, jaminan keamanan dan kenyamanan bekerja, suasana kerja yang akrab, penghargaan dan kesempatan mengembangkan kemampuan bagi pegawai haruslah diberlakukan dengan sebaik mungkin karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota.

Variabel disiplin (X2). Nilai koefisien regresi variabel ini adalah sebesar 0,379, t hitung sebesar 2,056 dengan signifikansi sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X2) secara parsial mampu menerangkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa setiap pegawai perlu untuk datang ke tempat kerja dengan tertib, tepat waktu dan teratur, berpakaian yang rapi dan sopan, menggunakan dan menjaga perlengkapan kerja, mengikuti tata cara kerja yang ditentukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga perlu ditetapkan aturan-aturan dan prosedur-prosedur yang lebih baik, karena variabel disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara.

Variabel kepemimpinan (X3) mempunyai koefisien sebesar 0,181, t hitung sebesar 1,066 dengan signifikansi sebesar 0,292 yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara. Karena walaupun seorang pemimpin tidak memiliki kriteria/indikator kepemimpinan yang ideal akan tetapi sebagai pegawai harus bekerja sesuai

dengan peraturan yang berlaku yang telah diatur dalam peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 pasal 7 tentang hukuman pelanggaran disiplin sehingga kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap besar kecilnya produktivitas pegawai.

Dari hasil analisis tabel anova diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,004 dengan nilai dan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 (taraf nyata 95%) dan bahwa F_{tabel} sebesar 8,58 yang artinya F_{hitung} sebesar 25,004 > F_{tabel} 8,58. Maka hipotesis kesatu dinyatakan diterima karena sesuai dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan variabel motivasi, variabel disiplin dan variabel kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara diterima.

Dalam penelitian ini variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap variabel produktivitas kerja, hal ini bisa dilihat dari nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut : variabel motivasi sebesar 4,730 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, variabel disiplin sebesar 2,050 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046 dan variabel kepemimpinan sebesar 1,066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,299. Dari ketiga variabel diatas, variabel motivasi memiliki t hitung paling besar, ini berarti bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan diantara variabel independen lainnya terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima karena motivasi, disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar

25,004, yang mana nilai tersebut lebih besar dari F tabel 8,58 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Begitu juga apabila dilihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat α 0,05.

2. Hipotesis kedua diterima karena faktor motivasi merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung paling besar diantara variabel yang lain yaitu motivasi sebesar 4,730, disiplin sebesar 2,056 dan kepemimpinan sebesar 1,066.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota dipengaruhi ketiga variabel yang diteliti (motivasi, disiplin dan kepemimpinan) hanya sekitar 62,5% sedangkan masih ada sekitar 37,5% faktor lain yang belum diteliti, maka untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gujarati, Domodorn. 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta : Salemba Empat.
- [2] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] Nawawi, H. Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- [4] S. P. Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [5] Soeprihatno, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- [6] Sulistiyani, Ambar Teguh ; Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu